



Samenvatting

Veel organisaties hebben te maken met uitval van medewerkers door fysiek belastend werk. Op jaarbasis kost dit werkgevers 800 miljoen euro aan loondoorbetaling van extra verzuimdagen. Alle reden dus om hier iets aan te doen. In deze whitepaper hebben we de belangrijkste uitdagingen voor werkgevers op een rij gezet. Met daarbij mogelijkheden om de problemen aan te pakken. Tot slot geven we 8 praktische tips voor leidinggevendenden om fysieke problemen bij medewerkers te voorkomen. Of snel te signaleren en aan te pakken.

Insights van deskundigen

Fysieke problemen op het werk

De uitdagingen, de aanpak en 8 concrete tips

Bijna drie miljoen medewerkers in Nederland voeren fysiek belastend werk uit. Hiermee lopen zij het risico op lichamelijke klachten. Wat zijn op dit gebied de ontwikkelingen waar werkgevers in de praktijk tegenaan lopen? Hoe gaan ze om met fysieke klachten van medewerkers? En hoe kan dat beter? De belangrijkste insights, gevoed door onze kennispartners, op een rij.

Fysiek belastend werk. Bijna drie miljoen Nederlanders hebben ermee te maken. Dat blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA 2014) van TNO en CBS. Deze medewerkers maken vaak herhalende bewegingen of werken in een ongunstige houding. Maar liefst een op de drie medewerkers die fysiek belastend werk uitvoeren, heeft behoefte aan maatregelen om deze belasting te voorkomen.

De medewerkers zelf voelen het risico haarfijn aan. Zonder maatregelen is de kans namelijk groot dat ze op enig moment lichamelijke klachten krijgen. Van alle verzuimdagen die gerelateerd zijn aan het werk, wordt 38% veroorzaakt door klachten aan spieren en gewrichten. 30% daarvan is te wijten aan fysiek belastend werk¹. Op jaarbasis kost dit werkgevers 800 miljoen euro aan loondoorbetaling van extra verzuimdagen².

Rug-, nek- en schouderklachten

Onderzoek van ArboNed laat vergelijkbare cijfers zien. Voor mannen en vrouwen samen geldt dat 'lichamelijke aandoeningen' het grootste aandeel (38,1%) hebben in ziekteverzuim. Halen we de cijfers uit de zorgsector erbij? Dan zijn de aantallen nog zorgwekkender. Stichting IZZ en de Erasmus Universiteit Rotterdam deden onderzoek naar de factoren die van invloed zijn op de fysieke en psychosociale arbeidsbelasting binnen zorgorganisaties.



Hieruit blijkt dat maar liefst 85% van de zorgmedewerkers in Nederland kampt met fysieke klachten. Bijna een kwart van deze medewerkers kan door rug-, nek- en schouderklachten het werk niet meer uitvoeren. Ook veel zzp'ers en oudere medewerkers hebben tijdens het werk last van fysieke klachten. Meest genoemde problemen: pijn in de onderrug (43%), nekpijn (40%) en schouderpijn (35%)³.

De cijfers spreken boekdelen. Veel organisaties hebben, om wat voor redenen dan ook, te maken met uitval van medewerkers vanwege fysiek belastend werk. We hebben de belangrijkste uitdagingen voor werkgevers op een rij gezet. Met daaronder mogelijkheden om de problemen aan te pakken.

1 NEA, 2013

2 Blijkt uit onderzoek van CBS en TNO.

3 Blijkt uit onderzoek van online onderzoeksbureau Noties in opdracht van Fellowes.

UITDAGING

1

Toegewijde medewerkers vormen een risico

Veel organisaties hebben door de crisis te maken gehad met reorganisaties en saneringen. Al het werk moet nu met minder medewerkers worden gedaan. De overgebleven medewerkers hebben aangetoond productief te zijn en zijn vaak geselecteerd om hun toegewijde gedrag. Elk bedrijf is immers op zoek naar toegewijde medewerkers. Maar toegewijde medewerkers hebben vaker fysieke klachten dan hun minder toegewijde collega's⁴. Ze ontwikkelen vaker klachten aan nek, schouders, armen en polsen (RSI). Een van de redenen hiervoor is dat toegewijde medewerkers gemiddeld een half uur langer per dag achter de computer zitten.

AANPAK: neem elk signaal serieus

Wees er alert op dat toegewijde medewerkers vaak perfectionistisch zijn, de neiging hebben zichzelf weg te cijferen en zelden klagen. Ga op tijd met hen in gesprek. En maak het onderwerp 'potentiële overbelasting' bespreekbaar. Dat betekent ook dat de cultuur op de afdeling of in de organisatie 'veilig en open' moet zijn. Voelen mensen zich veilig? Dan durven ze sneller aan te geven dat het werk dat ze uitvoeren belastend is. Neem daarnaast elk signaal serieus. Beter tien keer een signaal voor niets serieus genomen, dan één keer een signaal gemist.



⁴ Blijkt uit onderzoek van Linda Eijckelhof (verbonden aan het VUmc) in samenwerking met Harvard University.

UITDAGING

2

Het 'nieuwe werken' kan belastend zijn

Met de introductie van het nieuwe werken en de komst van nieuwe technologieën is Nederland anders gaan werken. Laptops, tablets en smartphones maken het mogelijk om altijd en overal aan het werk te zijn. Het gevolg is dat uw medewerkers de verantwoorde werkplek, met goed afgestelde bureaustoel en computerscherm, niet altijd meer gebruiken. Vaak werken zij in de auto, onderuitgezakt op de bank of voorovergebogen aan een klein cafétafeltje. Dit heeft twee belangrijke gevolgen. De nek en schouders zijn zwaarder belast wanneer mensen vaker werken in een ongemakkelijke houding. En de nieuwe manier van werken zorgt ervoor dat mensen langer werken dan ze voorheen deden. Thuis wordt er immers vaak doorgewerkt. Ook hierdoor neemt de kans op fysieke overbelasting toe.

AANPAK: creëer en informeer

De oplossing voor dit probleem begint met het creëren van bewustwording bij medewerkers. Informeer hen over de risico's die andere werkhoudingen met zich meebrengen. Daarnaast draait het vooral om aanpassingen in gedrag. 'Bricks en bytes', ofwel goede werkplekken en digitale mogelijkheden, zijn doorgaans vrij eenvoudig te regelen. Maar waar het echt om gaat, is: 'behavior'. Want het nieuwe werken brengt niet alleen andere werkhoudingen met zich mee. Het vraagt ook van medewerkers dat zij flexibel genoeg zijn om op deze nieuwe manier te werken. Ze moeten als het ware 'leren om te gaan' met hun nieuwe werkplekken en met de nieuwe manier van werken. Sommigen passen zich van nature aan. Anderen voelen weerstand. Informatie over wat de nieuwe manier van werken inhoudt en wat het bedrijf verwacht van de medewerkers, is cruciaal. Door coaching en opleiding kunnen leidinggevenden hun medewerkers weerbaar en wendbaar maken.

UITDAGING

3

Medewerkers moeten langer doorwerken

Binnen nu en vijftien jaar is een kwart van de Nederlanders 65 jaar of ouder. Het aantal 20- tot 65-jarigen neemt tussen nu en 2030 af. Maar de beroepsbevolking als geheel blijft met 10 miljoen mensen even groot. Dit komt omdat de pensioengerechtigde leeftijd omhoog gaat. Als gevolg hiervan zullen over vijftien jaar naar schatting zo'n zeventienhonderdduizend mensen, die deel uitmaken van de beroepsbevolking, 65 tot 68 jaar oud zijn. Het risico is dat deze groep te zwaar (fysiek) belast wordt. Aan organisaties de uitdaging om hun ouder wordende medewerkers gezond en vitaal (oftewel duurzaam inzetbaar) te houden.

AANPAK: investeer in de vitaliteit en scholing van medewerkers

Een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) biedt inzicht in de gezondheidsrisico's van uw medewerkers. Daarnaast laat zo'n onderzoek zien waar in de organisatie verbeteringen mogelijk zijn. Ook kan een PMO dienen als instrument om medewerkers te helpen hun eigen gezondheid te monitoren en te verbeteren. Zo kunnen zij zelf hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid vergroten. Goed te weten: werknemers zijn eerder bereid en gemotiveerd om langer door te werken als ze van hun werkgever goede scholingskansen krijgen. Dit werkt beter dan 'ontzietmaatregelen' zoals extra verlofdagen of een lichter takenpakket⁵. Werkgevers die goede scholingsfaciliteiten bieden, krijgen daarvoor betrokken medewerkers terug. De medewerkers zijn extra gemotiveerd, ervaren minder stress en willen later met pensioen gaan. Het is vooral belangrijk om tijdig te investeren in de vitaliteit van medewerkers. Hierdoor kunt u problemen op latere leeftijd voorkomen.



UITDAGING

4

Zitten is het nieuwe roken

We weten steeds meer over wat wel en niet gezond is voor mensen. Zo blijken veel medewerkers fysiek onderbelast te zijn, omdat ze vrijwel de hele dag zittend werk doen. Lang zitten neemt op alle fronten toe: thuis, op school en op het werk. En dat is gevaarlijk, blijkt uit internationaal onderzoek van Harvard. Wie langer dan twee uur achter elkaar zit, heeft een verhoogde kans op botontkalking, diabetes en hartproblemen. Daarnaast kan diegene te maken krijgen met een vertraagde stofwisseling. Ook al sport deze persoon verschillende keren per week. 'Zitten is het nieuwe roken', zo wordt wel gezegd.

AANPAK: zorg dat ze van de stoel afkomen

Er zijn allerlei maatregelen te bedenken om uw werknemers van hun stoel af te krijgen. Moeilijk hoeft het zelfs niet te zijn. Stimuleer medewerkers bijvoorbeeld om vaker een glaasje water te gaan halen. Plaats de printer iets verder weg. Moedig medewerkers aan vaker de trap te nemen. Of stel webtools en activity-trackers beschikbaar

die uw medewerkers helpen vaker in beweging te komen. Daarnaast kunt u aanpassingen doen aan de werkplekken. Zet bijvoorbeeld statafels in vergaderlocaties. Of voer 'dynamische werkplekken' in waaraan medewerkers fietssend of wandelend computertaken kunnen uitvoeren.

UITDAGING

5

Werken is topsport

Nieuwe technologieën zorgen dat de uitwisseling van informatie plaatsvindt met de snelheid van het licht. Vrijwel iedereen heeft 24/7 toegang tot een wereld aan informatie. Hierdoor zijn bedrijven ongewild in een mondiale 'ratrace' terechtgekomen. Dit stelt hoge eisen aan uw personeel. Het werk moet elke dag sneller en beter en het liefst met zo weinig mogelijk kosten. Werken is meer dan ooit topsport geworden. En dat vraagt om een fysieke topconditie.

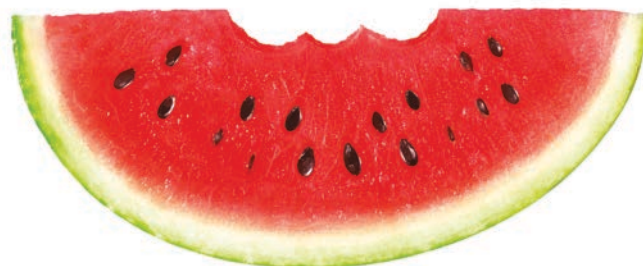
AANPAK: stimuleer medewerkers gezond te leven

1. Meer bewegen

Bewegen maakt letterlijk gelukkig. Bij lichaamsbeweging komen stoffen vrij als adrenaline, endorfine en serotonine. Deze kunnen een mens een energiek en blij gevoel geven. Spoor uw medewerkers aan meer te bewegen of te sporten. Bijvoorbeeld met bedrijfssportdagen. Of door activity-trackers uit te delen en daar een competitie aan te verbinden. Er zijn allerlei tests en e-healthtools die u kunnen helpen de fysieke gezondheid van uw medewerkers te meten en te monitoren. Ook trainingen in 'tillen' of 'werken met beeldschermen' zijn zinvol om medewerkers bewust te maken van verkeerde werkhoudingen.

2. Gezonder eetgedrag

Naast bewegen speelt voeding een belangrijke rol. Neem het voedingsaanbod in de bedrijfskantine eens onder de loep. Wellicht moeten de kroketten plaatsmaken voor appels. Bovenal is het zaak het eetgedrag en de onderliggende psychologische oorzaken daarvan aan te pakken. Vaak speelt er meer dan het niet kunnen weerstaan van een lekkere kroket. Ook hiervoor bestaan trainingen, begeleidingstrajecten en hulpmiddelen.



⁵ Blijkt uit onderzoek van het Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) van de Universiteit Maastricht.

Fysiek verzuim van medewerkers: 8 tips voor leidinggevenden.

- 1 Wees er op tijd bij**
Door alert te zijn op de eerste signalen en preventieve maatregelen te treffen, kunt u problemen daadwerkelijk voorkomen. Hoe groot en complex een probleem ook is, het is altijd 'klein' begonnen.
- 2 Werk met een programma**
Het is de uitdaging om niet alleen op een probleem te focussen, maar om vanuit een gericht vitaliteitsbeleid te kiezen voor een programma-aanpak. Zo'n integrale aanpak is op lange termijn effectiever voor het bewaken en bevorderen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.
- 3 Voer een medisch onderzoek uit**
Een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) kan een startpunt vormen om in actie te komen. Zo raakt u sneller in gesprek met uw medewerker. En kunt u eventuele problemen sneller signaleren.
- 4 Regel vervolgacties**
Het is zinvol om als aanvulling op het PMO vervolgacties te organiseren. Zo zorgt u dat (mogelijke) problemen ook daadwerkelijk worden aangepakt.
- 5 Creëer bewustwording**
Het is belangrijk dat medewerkers zich realiseren wat hun gezondheidsrisico's zijn. Voorlichting is dan ook essentieel om bewustwording te creëren.
- 6 Investeer in betrokkenheid**
Betrokken medewerkers zijn vaak gemotiveerder, tevredener en vitaler. Zij hebben daardoor vaak minder fysieke klachten dan hun onbetrokken collega's.
- 7 Train leidinggevenden**
Het trainen van leidinggevenden is essentieel zodat zij de dialoog aan kunnen gaan met hun medewerkers. Veel leidinggevenden vinden dat lastig.
- 8 Creëer commitment bij het management**
Zorg dat het voor iedereen duidelijk is waar de focus de komende tijd op komt te liggen. Organiseer bijvoorbeeld een speciale 'kickoff' van het vitaliteitprogramma voor het management en de teamleiders.

Meer weten?

Wilt u meer informatie over dit onderwerp of advies hoe u duurzame inzetbaarheid en zelfmanagement van uw medewerkers in uw organisatie het beste kunt aanpakken? Neem dan contact op met VGZ via zakelijk@vgz.nl of bel **088 - 131 35 00**. Of kijk op vgz.nl/werkgevers.

Deze paper kwam tot stand op basis van gesprekken met:

Jan Hobbelen, algemeen directeur Fysergo BV

Joost Valkenberg, directeur Ergo Optima.